

Kontribusi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar

Riesti Cahyaningrum
UST Yogyakarta
riesti.cahyaningrum@yahoo.com

Abstrak: Tujuan penelitian ini meliputi: (1) Untuk mengetahui kontribusi kemampuan manajerial kepala sekolah, motivasi guru; dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Galur Kulon Progo, (2) Untuk mengetahui kontribusi kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Galur Kulon Progo; (3) Untuk mengetahui kontribusi motivasi guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Galur Kulon Progo; dan (4) Untuk mengetahui kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Galur Kulon Progo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah semua guru Sekolah Dasar se Kecamatan Galur Kulon Progo. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proportional random sampling* berjumlah 162 guru. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data maka diperoleh kesimpulan: (1) Kemampuan manajerial kepala sekolah, motivasi guru, dan lingkungan kerja berkontribusi positif sebesar 50,16% terhadap kinerja guru; (2) Kemampuan manajerial kepala sekolah berkontribusi positif sebesar 12,69% terhadap kinerja guru; (3) Motivasi guru berkontribusi positif sebesar 21,01% terhadap kinerja guru; dan (4) Lingkungan kerja berkontribusi positif sebesar 16,45% terhadap kinerja guru.

Kata kunci: kinerja guru, manajerial kepala sekolah, motivasi guru, lingkungan kerja.

Abstract: The objectives of this study include: (1) To determine the contribution of principals' managerial abilities, teacher motivation; and the work environment on the performance of elementary school teachers in Galur Kulon Progo Sub-district, (2) To determine the contribution of the principal's managerial ability to the performance of elementary school teachers in Galur Kulon Progo Sub-district; (3) To determine the contribution of teacher motivation to the performance of elementary school teachers in the Galur Kulon Progo District; and (4) To determine the contribution of the work environment to the performance of elementary school teachers in the Galur Kulon Progo District. This research is a quantitative research. The population in the study were all elementary school teachers in the Galur Kulon Progo District. The sampling technique uses a *proportional random sampling* technique totaling 162 teachers. The analysis used is *multiple linear regression analysis*. Based on the results of data analysis, conclusions are obtained: (1) Principal's managerial ability, teacher motivation, and work environment contribute 50.16% to teacher performance; (2) Principal's managerial ability contributes 12.69% to teacher performance; (3) Teacher motivation contributes positively

by 21.01% to teacher performance; and (4) The work environment has a positive contribution of 16.45% to teacher performance.

Keywords: *teacher performance, managerial principals, teacher motivation, work environment.*

Pendahuluan

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan dari semua komponen mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Guru sebagai perencana, hendaknya dapat mendiagnosa kebutuhan para siswa sebagai subjek belajar, merumuskan tujuan kegiatan proses belajar, menetapkan strategi pengajaran yang ditempuh untuk merealisasikan tujuan yang telah dirumuskan dan mengimplementasikan pembelajaran dengan tepat.

Kinerja guru dipengaruhi banyak faktor di antaranya kemampuan manajerial kepala sekolah (Pusdiklat Pegawai Depdiknas, 2005: 348). Kepemimpinan kepala sekolah akan mewarnai citra sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus mampu mempengaruhi dan mengarahkan guru, siswa, mendukung pencapaian visi dan misi yang ditetapkan sekolah, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Tidak jarang guru berusaha menampakkan kinerja terbaiknya pada aspek perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran hanya pada saat dikunjungi. Selanjutnya sebagian guru kembali bekerja seperti sedia kala, terkadang tanpa persiapan yang matang serta tanpa semangat antusiasme yang tinggi.

Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan, dapat diketahui bahwa sebagian Kepala Sekolah SD Kecamatan Galur telah memiliki kompetensi manajerial, motivasi, dan lingkungan. Hal tersebut ditunjukkan dengan kemampuan kepala sekolah mengkoordinir guru-guru yang ada dalam menjalankan tugas pelayanan di sekolah seperti kurikulum, kesiswaan, sarana dan prasarana, serta hubungan masyarakat. Namun masih ada kepala sekolah yang memiliki kompetensi manajerial yang rendah. Masih ada guru-guru yang belum sungguh-sungguh menjalankan tugasnya namun tidak mendapat penanganan dari kepala sekolahnya.

Hasil yang didapat dari nilai UKG di Kecamatan Galur dengan nilai rata-rata masih minim yaitu 63,372 dari semua guru kelas 1 sampai 6, guru bahasa jawa, guru olahraga, dan guru seni budaya. Belum mencapai batas rata-rata yaitu 75 maka ada beberapa guru yang memang sudah mencapai dan masih banyak guru yang belum mencapai nilai 75.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan pekerjaannya adalah faktor lingkungan. Faktor lingkungan yang baik akan dapat mendukung guru menjalankan tugasnya dengan baik dalam proses kegiatan belajar-mengajar. Lingkungan kerja yang baik sangat penting bagi guru agar merasa nyaman dalam bekerja di sekolah. Hal tersebut ditunjukkan dengan kondisi lingkungan masyarakat di sekitar sekolah yang kondusif, berada di lingkungan masyarakat yang agamis. Namun masih ada sekolah yang

lingkungannya kurang kondusif khususnya karena lokasinya yang berada di sekitar jalan besar sehingga banyak suara bising yang mengganggu pada saat kegiatan belajar-mengajar berlangsung. Mengacu pada kondisi tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan kajian secara lebih mendalam mengenai kinerja guru serta faktor-faktor yang mempengaruhi baik buruknya kinerja guru tersebut. Sehubungan dengan itu peneliti mengangkat mengenai kontribusi kemampuan manajerial kepala sekolah, motivasi guru, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar se Kecamatan Galur Kulon Progo.

Metode Penelitian

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yakni penelitian yang menekankan analisisnya pada data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistik. Sugiyono (2013: 30-31) mengatakan kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama membuat gambaran atau diskripsi suatu keadaan secara obyektif. Data berupa angka yang diperoleh dari hasil pengisian angket.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2019 di SD se Kecamatan Galur. Alasan pemilihan lokasi tersebut karena sekolah tersebut belum pernah ada penelitian yang mengkaji kinerja guru dan SD yang akan diteliti berada di wilayah Kecamatan Galur Kabupaten Kulon Progo.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD yang ada di Kecamatan Galur yang berjumlah sebanyak 398 orang dari 27 Sekolah Dasar. Teknik penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara *proportional random sampling* (Sugiyono, 2013: 75). *Proportional* merupakan jumlah sample sebanding dengan jumlah guru yang ada di setiap gugus. *Random sampling* merupakan pemilihan sample secara bebas. Jadi dari dua puluh tujuh sekolah tadi diambil beberapa guru dari setiap gugus.

Tabel 1. Penentuan jumlah sampel

No	Gugus	Jumlah Guru
1	I	30
2	II	36
3	III	36
4	IV	30
5	V	30
Jumlah Sampel		162

Penentuan anggota sampel dilakukan secara acak yaitu dengan cara mengambil nama pada tiap subpopulasi guru kelas sehingga diperoleh sesuai

jumlah sampel yang dibutuhkan. Jumlah sampel masing-masing subpopulasi/sekolah terkait persebaran guru yang tidak merata pada tiap unit kerja.

Metode Analisis Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah angket. Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 124) angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Angket dalam penelitian ini digunakan sebagai alat untuk mencari data tentang kinerja guru, manajerial kepala sekolah, motivasi, dan lingkungan kerja.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Kinerja guru

Hasil perhitungan rentang nilai untuk variabel kinerja guru dengan nilai terendah adalah 1 dan nilai tertinggi adalah 4. Diperoleh nilai maksimum sebesar 135 dan nilai minimum 48. Untuk rata-rata diperoleh nilai sebesar 17.721 sedangkan standar deviasi sebesar 20,052. Data selanjutnya dikategorikan sesuai dengan rumus yang pengkategorianya di bagi menjadi empat yaitu: rendah, kurang, cukup tinggi, dan tinggi. Berdasarkan analisis diperoleh sebanyak 3,09% atau 5 guru masuk kategori rendah, 6,79% atau 11 guru masuk kategori kurang, 32,72% atau 53 guru masuk kategori cukup tinggi, dan 57,41% masuk kategori tinggi atau 93 guru. Distribusi frekuensi berdasarkan pengkategorian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. Kategori kinerja guru (Y)

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Rendah (27 - 54)	5	3.09
2	Kurang (> 54 - 81)	11	6.79
3	Cukup Tinggi (> 81 - 108)	53	32.72
4	Tinggi (> 108 - 135)	93	57.41
Total		162	100.00

Kinerja guru SD se Kecamatan Galur, dapat dikatakan bahwa kinerja guru tergolong dalam kategori tinggi. Hal itu ditunjukkan total hasil jawaban sebagian besar responden yakni sebanyak 93 orang masuk dalam kategori tinggi.

Kemampuan manajerial kepala sekolah

Hasil perhitungan rentang nilai untuk variabel kemampuan manajerial kepala sekolah dengan nilai terendah adalah 1 dan nilai tertinggi adalah 4. Diperoleh nilai maksimum sebesar 104 dan nilai minimum 43. Untuk rata-rata diperoleh nilai sebesar 14.037 sedangkan standar deviasi sebesar 13,426. Data selanjutnya dikategorikan sesuai dengan rumus yang pengkategorianya di bagi menjadi empat yaitu: rendah, kurang, cukup tinggi, dan tinggi. Berdasarkan analisis diperoleh sebanyak 1,23% atau 2 guru masuk kategori rendah, 6,17% atau

10 guru masuk kategori kurang, 32,72% atau 53 guru masuk kategori cukup tinggi, dan 59,88% masuk kategori tinggi atau 97 guru. Distribusi frekuensi berdasarkan pengkategorian dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Kategori kemampuan manajerial kepala sekolah (X_1)

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Rendah (26 - 45,50)	2	1.23
2	Kurang (> 45,50 - 65)	10	6.17
3	Cukup Tinggi (> 65 - 84,50)	53	32.72
4	Tinggi (> 84,50 - 104)	97	59.88
	Total	162	100.00

Dilihat dari kemampuan manajerial kepala sekolah di SD se Kecamatan Galur berada antara kategori tinggi. Hal itu juga ditunjukkan dengan jumlah subjek yang memberikan jawaban kategori tinggi sebanyak 97 orang.

Motivasi guru

Hasil perhitungan rentang nilai untuk variabel motivasi guru dengan nilai terendah adalah 1 dan nilai tertinggi adalah 4. Diperoleh nilai maksimum sebesar 92 dan nilai minimum 37. Untuk rata-rata diperoleh nilai sebesar 12,378 sedangkan standar deviasi sebesar 12,376. Selanjutnya dikategorikan sesuai rumus yang pengkategorian dibagi menjadi empat yaitu: rendah, kurang, cukup tinggi, dan tinggi. Berdasarkan analisis diperoleh sebanyak 1,85% atau 3 guru masuk kategori rendah, 6,17% atau 10 guru masuk kategori kurang, 29,63% atau 48 guru masuk kategori cukup tinggi, dan 62,35% masuk kategori tinggi atau 101 guru. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Kategori motivasi guru (X_2)

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Rendah (23 - 40,25)	3	1.85
2	Kurang (> 40,25 - 57,50)	10	6.17
3	Cukup tinggi (> 57,50 - 74,75)	48	29.63
4	Tinggi (> 74,75 - 92)	101	62.35
	Total	162	100.00

Dilihat dari dukungan motivasi guru di SD se Kecamatan Galur tergolong dalam kategori tinggi. Hal itu ditunjukkan total hasil jawaban sebagian besar responden yakni sebanyak 101 orang masuk dalam kategori tinggi.

Lingkungan kerja

Hasil perhitungan rentang nilai untuk variabel motivasi guru dengan nilai terendah adalah 1 dan nilai tertinggi adalah 4. Diperoleh nilai maksimum sebesar 125 dan nilai minimum 48. Rata-rata diperoleh nilai sebesar 17.171 sedangkan standar deviasi sebesar 15,023. Selanjutnya dikategorikan sesuai rumus yang pengkategorianannya di bagi menjadi empat yaitu: tidak kondusif, kurang kondusif, cukup kondusif, dan kondusif. Berdasarkan analisis sebanyak 1,23% atau 2 guru masuk kategori tidak kondusif, 2,47% atau 4 guru masuk kategori kurang kondusif, 41,98% atau 68 guru masuk kategori cukup kondusif, dan 54,32% atau 88 guru masuk kategori kondusif. Distribusi frekuensi berdasarkan pengkategorian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Kategori lingkungan kerja (X₃)

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Tidak Kondusif (26 - 52)	2	1.23
2	Kurang Kondusif (> 52 - 78)	4	2.47
3	Cukup Kondusif (> 78 - 104)	68	41.98
4	Kondusif (> 104 - 130)	88	54.32
	Total	162	100.00

Dilihat dari dukungan lingkungan kerja di SD se Kecamatan Galur tergolong dalam kategori kondusif. Hal itu ditunjukkan total hasil jawaban sebagian besar responden yakni sebanyak 88 orang masuk dalam kategori kondusif.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis kemampuan manajerial kepala sekolah, motivasi guru dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD seKecamatan Galur Kulon Progo.

Tabel 6. Hasil koefisien determinasi analisis regresi linear berganda

Model summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	0.7083 ^a	0.5016	0.4922	14.2893

Hasil analisis regresi linear berganda ada pada lampiran halaman 135, diperoleh harga $R = 0,7083^a$ dan koefisien determinan (R^2) = 0,5016. Pengaruh variabel bebas kemampuan manajerial kepala sekolah, motivasi guru, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja guru sebesar $R^2 = 0,5016 \times 100\% = 50,16\%$, sedangkan pengaruh diluar variabel yang diteliti sebesar 49,84%. Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa kemampuan

manajerial kepala sekolah, motivasi guru, dan lingkungan kerja berkontribusi positif terhadap kinerja guru SD Se-Kecamatan Galur Kulon Progo.

Untuk menguji hipotesis mayor berbunyi “Kemampuan manajerial kepala sekolah, motivasi guru dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD se Kecamatan Galur Kulon Progo”, maka dilakukan analisis regresi linear berganda.

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

ANOVA ^b					
Model	Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
Regression	32471,277	3	10823,759	53,010	0,000 ^a
Residual	32261,223	158	204,185		
Total	64732,500	161			

Hasil analisis data juga diperoleh nilai $F_{hitung} = 53,010$ dengan signifikansi 0,000 berarti p value Sig. < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah, motivasi guru dan lingkungan kerja berkontribusi positif dan sangat signifikan terhadap kinerja guru. Semakin baik kemampuan manajerial kepala sekolah, motivasi guru, dan lingkungan kerja maka kinerja guru akan meningkat, demikian pula sebaliknya semakin kurang kemampuan manajerial kepala sekolah, motivasi guru, dan lingkungan kerja maka kinerja akan turun.

Tabel 8. Hasil korelasi parsial

Variabel	t	Sig	Partial
1 X ₁ kemampuan manajerial kepala sekolah	3,017	0,003	0,233
2 X ₂ motivasi guru	4,658	0,000	0,347
3 X ₃ lingkungan kerja	3,599	0,000	0,275

Jadi untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis korelasi parsial dua pihak. Selanjutnya untuk mengetahui signifikan masing-masing hipotesis minor digunakan uji t dengan taraf signifikan 5%.

Hipotesis kemampuan manajerial guru

Hipotesis ini mengenai adanya pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah secara individual terhadap kinerja guru. Dari hasil pengujian yang dilakukan secara parsial, memperlihatkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh secara individu terhadap kinerja guru SD se Kecamatan Galur Kulon Progo. Hal itu dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} 3,017$ dengan nilai signifikan sebesar 0,003 ($p < 0,05$). Sementara keeratan hubungan kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,233. Dengan demikian, H_a yang menyatakan

kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru dapat diterima kebenarannya.

Hipotesis motivasi guru

Hipotesis ini mengenai adanya pengaruh motivasi guru secara individual terhadap kinerja guru. Dari hasil pengujian yang dilakukan secara parsial, memperlihatkan bahwa motivasi guru memiliki pengaruh secara individu terhadap kinerja guru SD se Kecamatan Galur Kulon Progo. Hal itu dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 4,658 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Sementara keeratan hubungan motivasi guru dengan kinerja guru dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,347. Dengan demikian, H_a yang menyatakan motivasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru dapat diterima kebenarannya.

Hipotesis lingkungan kerja

Hipotesis ini mengenai adanya pengaruh lingkungan kerja secara individual terhadap kinerja guru. Dari hasil pengujian yang dilakukan secara parsial, memperlihatkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara individu terhadap kinerja guru SD se Kecamatan Galur Kulon Progo. Hal itu dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 3,599 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Sementara keeratan hubungan lingkungan kerja dengan kinerja guru dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,275. Dengan demikian, H_a yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dapat diterima kebenarannya. Berdasarkan pengaruh masing-masing variabel bebas dapat diketahui dari sumbangan efektif maupun sumbangan relatif sebagai berikut.

Tabel 9. Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR) dari masing-masing prediktor

Variabel	Contribution summary	
	Effectivity	Relativity
X_1 kemampuan manajerial kepala sekolah	12,69%	25,31%
X_2 motivasi guru	21,01%	41,89%
X_3 lingkungan kerja	16,45%	32,80%
Total	50,16%	100,00%

Tabel diatas menjelaskan sebesar 50,16 persen kinerja guru dipengaruhi secara bersama-sama oleh kemampuan manajerial kepala sekolah, motivasi guru, dan lingkungan kerja. Sumbangan efektifnya X_1 sebesar 12,69%, X_2 sebesar 21,01%, dan X_3 sebesar 16,45%.

Pembahasan

Kemampuan manajerial kepala sekolah, motivasi guru, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD se-Kecamatan Galur Kulon Progo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan kemampuan manajerial kepala sekolah, motivasi guru, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SD se-Kecamatan Galur Kulon Progo. Berkontribusi positif dan signifikan artinya semakin tinggi

kemampuan manajerial kepala sekolah, motivasi guru, dan lingkungan kerja maka kinerja guru juga akan tinggi, sebaliknya jika semakin rendah kemampuan manajerial kepala sekolah, motivasi guru, dan lingkungan kerja maka kinerja guru juga akan rendah.

Kemampuan manajerial kepala sekolah

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa ada pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru memperlihatkan bahwa seorang Kepala sekolah sangat penting memiliki kemampuan manajerial seperti mengarahkan, mengembangkan orang lain, kerjasama, dan mampu menjadi seorang pemimpin yang baik. Hal tersebut didukung oleh Manfred Strombach (Mitrani, 1995: 27) bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di lingkungan sekolah harus mampu mengembangkan warga sekolah khususnya para guru dan pegawai. Pengembangan orang lain yang dimaksud berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan tindakan efektif guna meningkatkan ketrampilan dan bakat orang lain.

Motivasi guru

Hasil pengujian secara parsial memperlihatkan motivasi guru memiliki pengaruh secara individual terhadap kinerja guru SD se Kecamatan Galur Kulon Progo. Hasil penelitian memperlihatkan terdapat pengaruh motivasi guru secara individual terhadap kinerja guru. Guru yang kurang memiliki motivasi dalam bekerja, mengakibatkan kinerjanya cenderung menjadi rendah. Sebaliknya, guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru.

Individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia (Robbins, 2008 : 173). Motivasi akan muncul dalam tingkah laku bila ada stimulus yang mampu menimbulkan umpan sehingga seseorang berbuat sesuatu. Stimulus dapat berasal dari dalam maupun dari luar diri manusia. Seorang guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan bekerja dengan sebaik-baiknya.

Lingkungan kerja

Hasil pengujian secara parsial memperlihatkan lingkungan kerja secara individual memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SD se Kecamatan Galur Kulon Progo. Lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Lingkungan fisik berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan karyawan untuk bekerja. Sedangkan lingkungan non fisik berkenaan dengan suasana sosial atau pergaulan (komunikasi) antar personel di lingkungan unit kerja masing-masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja. Lingkungan kerja fisik meliputi peralatan, bangunan kantor, perabot dan tata ruang. Termasuk juga kondisi jasmaniah tempat pegawai bekerja, meliputi desain, tata letak, cahaya (penerangan), warna, suhu, kelembaban dan sirkulasi udara. Sedangkan yang termasuk ke dalam lingkungan non fisik yaitu suasana sosial, pergaulan antar personil, peraturan kerja (tata tertib) dan kebijakan perusahaan. Hasil penelitian

memperlihatkan adanya pengaruh lingkungan kerja secara individual terhadap kinerja guru.

Motivasi guru tergolong dalam kategori sangat tinggi memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SD se Kecamatan Galur Kulon Progo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi maka akan berkontribusi pula pada kinerja guru, semakin rendah motivasi guru maka kontribusi semakin rendah pula terhadap kinerja guru. Adapun indikator motivasi guru hendaknya menyiapkan diri untuk menjadi pribadi jujur, berakhlak mulia, dan menjadi teladan bagi siswa di sekolah guru hendaknya menunjukkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru serta memiliki rasa percaya diri dan mampu menjelaskan materi dengan selingan hal supaya siswa tidak jenuh.

Lingkungan kerja tergolong dalam kategori sedang memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SD se Kecamatan Galur Kulon Progo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka berkontribusi semakin baik bagi kinerja guru, semakin rendah kualitas lingkungan kerja maka berkontribusi semakin rendah pula terhadap kinerja guru. Meningkatkan kualitas mengajar serta guru juga mampu menciptakan lingkungan kerja di sekolah yang nyaman.

KESIMPULAN

Kemampuan manajerial kepala sekolah, motivasi guru, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi yang positif dan sangat signifikan dengan kinerja guru pada SD se Kecamatan Galur Kulon Progo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan manajerial kepala sekolah, motivasi guru, dan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja guru, sebaliknya semakin rendah tingkat kontribusi kepemimpinan manajerial kepala sekolah, motivasi guru, dan lingkungan kerja akan semakin rendah kinerja guru.

Kemampuan manajerial kepala sekolah memiliki kontribusi paling rendah dari variabel lain dan hasilnya signifikan dengan kinerja guru pada SD se Kecamatan Galur Kulon Progo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan manajerial kepala sekolah maka akan berkontribusi pula pada kinerja guru, sebaliknya semakin rendah kontribusi kepemimpinan manajerial kepala sekolah semakin rendah pula kinerja guru. Adapun indikator yang paling berkontribusi dengan kinerja guru diantaranya manajerial kepala sekolah mampu mendorong serta menjadi motivator sekaligus penggerak kegiatan pembelajaran di sekolah terutama mengevaluasi serta memberikan arahan yang baik terhadap guru di sekolah serta memperbaiki kesalahannya apabila dalam evaluasi sebelumnya guru sudah melihat hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan kualitas mengajar yang telah dibuat oleh kepala sekolah sehingga memberikan dampak yang baik terhadap meningkatnya kinerja guru di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Aas, H. (2007). *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SLTPN Kota Bandung. Tesis (Versi Elektronik)*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia (UPI).
- Achmad S.R. (2003). *Sistem manajemen kinerja: Performance management system*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Arep, I., dan Hendri, T. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Aris, S. dan Ondi, S. (2010). *Etika profesi keguruan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Asf dan Mustofa. (2013). *Supervisi pendidikan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Asifudin. (2004). *Etos kerja islami*. Penerbit Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- A.F. Stoner James, dkk. (1996). *Manajemen, edisi bahasa indonesia*. Jakarta: PT. Prenhall.
- Danim, S., dan Suparno. (2009). *Manajemen dan kepemimpinan transformasional ke kepala sekolahan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Daryanto. (2013). *Konsep dasar manajemen pendidikan di sekolah*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dian, F. dan Nur, A. (2016). Hubungan kemampuan manajerial kepala sekolah, motivasi kerja, dan iklim organisasi dengan profesionalisme guru produktif di SMK se-Kota Kupang. Diambil pada tanggal 23 November 2018, dari <http://karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/disertasi/article/view/51200/0>.
- Dina, Rosemaryati. (2004). *Pengaruh kredibilitas manajerial kepala sekolah terhadap pengembangan profesional guru di pada persiapan ssn tingkat SMP di Wilayah Bandung Selatan*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia (UPI).
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnely, J.H. (1996). *Organisasi, perilaku, struktur, dan proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- John, Soeprihanto. (2001). *Penilaian kinerja dan pengembangan karyawan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., & Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78, No. 4, 538-551. Diambil pada tanggal 18 September 2018, dari <https://psycnet.apa.org/record/1993-47410-001>.
- Miner, J.B. (1998). *Organization behavior, performance productivity, 5th edition*. New York: Random House.

- Mitrani, A. (1995). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Pustaka Utama Grafiti.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Mulyasa. 2002. *Manajemen berbasis sekolah*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- M. Tiwuk Rusmiyati (2010). Hubungan keterampilan manajerial kepala sekolah, komunikasi organisasi, dan iklim organisasi dengan keefektifan organisasi sekolah dasar di Gugus Mayor Metra, Kecamatan Denpasar Utara. Diambil pada tanggal 18 September 2018, dari <https://media.neliti.com/media/publications/73141-ID-hubungan-keterampilan-manajerial-kepala.pdf>.
- Neal, J.E. Jr. (2004). *Panduan evaluasi kinerja karyawan*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metode penelitian kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nyoman, Partitiniasih. (2015). Hubungan antara kemampuan manajerial kepala sekolah, supervisi pembelajaran, dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Busungbiu Kabupaten Buleleng. Diambil pada tanggal 18 September 2018, dari http://oldpasca.undiksha.ac.id/e-journal/index.php/jurnal_ap/article/view.
- Oemar, Hamalik. (2007). *Manajemen pengembangan kurikulum*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S.P. (2008). *Management: concept and application*. New Jersey: Prentice Hall.
- Schermerhon, J.R. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, B. (2004). *Riset Pemasaran: falsafah, teori, dan aplikasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sinamo, J.H. (2005). *Ethos 21: delapan etos kerja profesional*. Jakarta: Dharma Mahardika.
- Sugeng, P. 1991. *Motivasi dalam proses belajar mengajar*. Jakarta: Depdikbud.
- Sugiyono. (2013). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Kinerja guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada .
- Usman, H.S.M. & Sofian Effendi. (2011). *Metode penelitian survei*. Jakarta: LP3ES.